



Mobilitätsstudie

Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017

www.na-bibb.de



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABIBB
BILDUNG FÜR EUROPA

INHALT

1_



- 04 EINFÜHRUNG
- 06 INFOGRAFIK: WICHTIGE ERKENNTNISSE AUF EINEN BLICK

2_



- 08 AKTUELLER STAND IM ÜBERBLICK
- 09 2_1 ANSTIEG DER MOBILITÄTSQUOTE AUF 5,3 PROZENT
- 10 2_2 ENTWICKLUNG DER MOBILITÄT SEIT 2010
- 11 2_3 AUSZUBILDENDE, BETRIEBE UND SCHULEN
BEWERTEN AUSLANDSAUFENTHALTE POSITIV

3_



- 12 MERKMALE VON AUSLANDSAUFENTHALTEN
- 13 3_1 FINANZIERUNG VON AUSLANDSAUFENTHALTEN
- 14 3_2 ZIELLÄNDER
- 15 3_3 BETEILIGUNG DER BUNDESLÄNDER
- 16 3_4 DAUER
- 17 3_5 GESCHLECHT DER TEILNEHMENDEN
- 18 3_6 UNTERNEHMENSGRÖSSE DER AUSBILDUNGSBETRIEBE
- 19 3_7 BERUFSHAUPTGRUPPEN: WELCHE SIND AM MOBILSTEN?
- 20 3_8 SCHULISCHE VORQUALIFIKATION DER TEILNEHMENDEN
- 21 3_9 DOKUMENTATION ERWORBENER KOMPETENZEN

4_



- 22 WIRKUNG VON AUSLANDSAUFENTHALTEN
- 23 4_1 WIRKUNG: PERSÖNLICHE KOMPETENZEN
- 24 4_2 WIRKUNG: WISSEN
- 25 4_3 WIRKUNG: BERUFLICHE FERTIGKEITEN
- 26 4_4 WIRKUNG: BERUFLICHE CHANCEN
- 27 4_5 NUTZEN NACH FORM DES AUSLANDSAUFENTHALTS
- 28 4_6 ATTRAKTIVITÄT DER BERUFSAUSBILDUNG

5_



- 30 UNTERSTÜTZUNG UND ENTWICKLUNG
- 31 5_1 HAUPTGRÜNDE FÜR INAKTIVITÄT VON BETRIEBEN
UND SCHULEN
- 32 5_2 UNTERSTÜTZUNGSWÜNSCHE VON BETRIEBEN UND SCHULEN
- 34 5_3 AUSBLICK: GEPLANTE MOBILITÄTSAKTIVITÄTEN VON
BETRIEBEN UND SCHULEN
 - 5_3_1 BETRIEBE
 - 5_3_2 SCHULEN

6_



- 38 INFORMATIONEN ÜBER DIE STUDIE
UND METHODISCHES VORGEHEN

1_EINFÜHRUNG

Die Förderung von Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung ist ein zentrales Anliegen der NA beim BIBB. Sie ist daher an einer gesicherten Datenbasis interessiert.



» Die deutsche Wirtschaft ist international. Über 70 Prozent des Bruttoinlandsprodukts wird in Deutschland durch den Außenhandel erwirtschaftet. Diese Internationalität wirkt sich auch konkret auf die Arbeitsplätze aus. An über der Hälfte der Arbeitsplätze, die eine Berufsausbildung voraussetzen, sind heutzutage Fremdsprachenkenntnisse erforderlich – Tendenz steigend. Die Globalisierung führt zu einer kontinuierlichen Internationalisierung der Arbeitsplätze. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beruht auch auf ihrer Fähigkeit, im globalen Rahmen wirtschaftlich tätig zu sein, Märkte zu erschließen und grenzüberschreitende Zusammenarbeit in einer zunehmend arbeitsteiligen Ökonomie zu praktizieren.

Die berufliche Bildung muss einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, künftige Fachkräfte auf die Globalisierung vorzubereiten. Die Vermittlung einer internationalen Berufskompetenz wird immer wichtiger. Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und Selbständigkeit werden in Zukunft für die beruflichen Karrieren eine wachsende Bedeutung haben. Grenzüberschreitende Mobilität zu Lernzwecken fördert diese Kompetenzen.

Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Bundestag 2013 einen ambitionierten nationalen Benchmark für Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung beschlossen und die Bundesregierung aufgefordert, „darauf hinzuwirken, dass der Anteil der Auszubildenden mit Auslandsaufenthalten kontinuierlich gesteigert wird. Bis 2020 sollen mindestens 10 Prozent der Auszubildenden während ihrer Ausbildung Auslandsaufenthalte sammeln können“¹.

Eine Vorgängerstudie² hatte festgestellt, dass in den Jahren 2007 bis 2009 durchschnittlich 3 Prozent der Personen in beruflicher Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt realisiert haben. Die aktuelle Studie hat einerseits zum Ziel diesen Benchmark für das Jahr 2017 aktuell zu erfassen und so die quantitative Entwicklung aufzuzeigen. Besonders aufschlussreich sind aber auch die differenzierte Darstellung der grenzüberschreitenden Mobilität in der Berufsausbildung hinsichtlich ihrer Merkmale, Wirkungen und Unterstützungsbedarfe. Dazu wurden im Zeitraum April bis Mitte September 2017 insgesamt vier zielgruppenspezifische Erhebungen durchgeführt:

- Schriftliche Befragung von Abgangsklassen,
- Onlinebefragung der Auszubildenden dieser Abgangsklassen,
- Onlinebefragung von beruflichen Schulen bzw. deren Schulleitungen,
- Onlinebefragung von Ausbildungsbetrieben.



Die Ansprache aller Zielgruppen erfolgte direkt oder indirekt über die beruflichen Schulen. Bezugsgruppe der Studie und der berichteten Berechnungen bilden Auszubildende des Sektors I „Berufsausbildung“ der iABE (Integrierte Ausbildungsberichterstattung), die sich im Jahr 2017 im letzten Jahr ihrer beruflichen Ausbildung befunden haben.³ Der vollständige Abschlussbericht der Studie kann unter www.na-bibb.de/Mobilitaetsstudie heruntergeladen werden.

Unser Dank geht an alle Auszubildenden, Betriebe und Schulen, die an der Studie teilgenommen haben, die 16 Kultusministerien, die die Befragung erst möglich gemacht haben, und vor allem an den Auftragnehmer **uzbonn**, der die Studie sehr effizient und professionell umgesetzt hat.

Berthold Hübers

Leiter des Teams Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung

¹ Bundestagsdrucksache 17/10986 S.5

² Friedrich, Werner; Körbel, Markus: Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung. Bonn 2011, Impuls Nr. 43 der NA beim BIBB www.na-bibb.de

³ Der Begriff „Auszubildende“ schließt sowohl Auszubildende im dualen System als auch Schüler/Schülerinnen im Gesundheits-,

Erziehungs- und Sozialwesen, in vollzeitschulischen Ausbildungen an Berufsschulen sowie in Beamtenausbildung des mittleren Dienstes ein.

⋮ Bezieht sich eine Textstelle auf eine spezifische Teilgruppe wird diese explizit benannt.

AUSZUBILDENDE IN DEUTSCHLAND SAMMELN ZUNEHMEND AUSLANDSERFAHRUNG

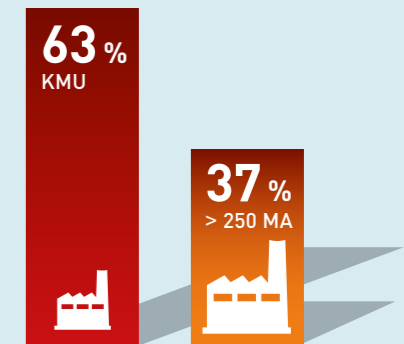
→ Die Globalisierung führt zu einer zunehmenden Internationalisierung der Arbeitsplätze. Vorteilhaft ist, wenn entsprechende Kompetenzen bereits während der Ausbildung durch Auslandsaufenthalte erworben werden. Der Bundestag hat als Ziel 10 Prozent mobile Azubis bis 2020 vorgegeben. Im Auftrag der NA beim BIBB hat eine Studie den aktuellen Stand der Mobilität in der Berufsbildung für 2017 erfasst.



Wachstumstrend bei Auslandsaufenthalten von Auszubildenden ungebrochen



Mehrzahl der mobilen Azubis kommt aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)



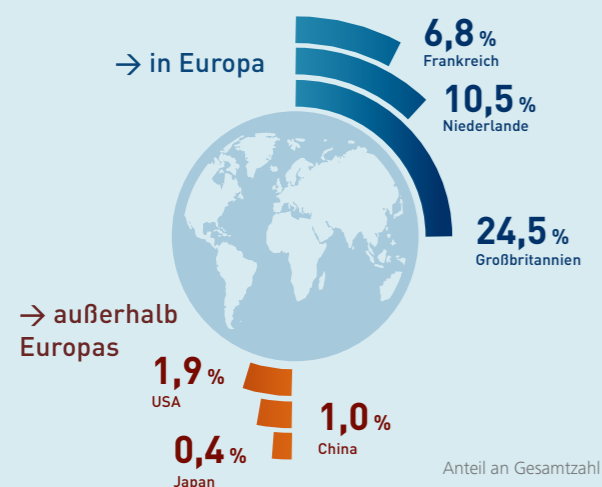
Anteil mobiler Azubis an Gesamtzahl

” Auslandsaufenthalte als fester Bestandteil der Ausbildung machen die Ausbildung deutlich attraktiver.

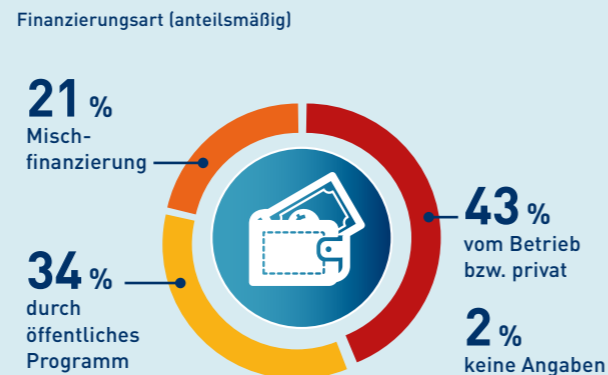
” Die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten steigert die Attraktivität unserer Ausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungen.

Aussagen der Betriebe

Die beliebtesten Zielländer 2017

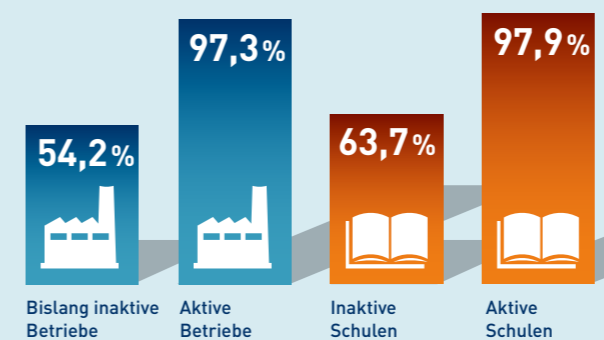


Großteil finanziert Auslandsaufenthalt ohne öffentliche Unterstützung



Weitere Zunahme bei Auslandsaufenthalten zu erwarten

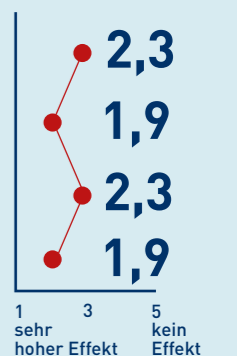
Anteil von Schulen und Betrieben, die die Entsendung von Azubis ins Ausland planen



Auslandsaufenthalte haben mannigfaltige positive Effekte



- Berufliche Chancen: bessere Chancen bei einer Bewerbung auf dem Arbeitsmarkt.
- Wissen: Fremdsprachenkenntnisse
- Berufliche Fertigkeiten: Zusammenarbeit mit internationalen Teams bzw. Kontakten
- Persönliche Kompetenzen: Selbstbewusstsein



Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr hoher) bis 5 (kein Effekt)

2_AKTUELLER STAND IM ÜBERBLICK

Wie hat sich die Mobilitätsquote von Auszubildenden seit 2010 entwickelt? Wie weit sind wir vom Benchmark 10 Prozent bis 2020 entfernt?



2_1

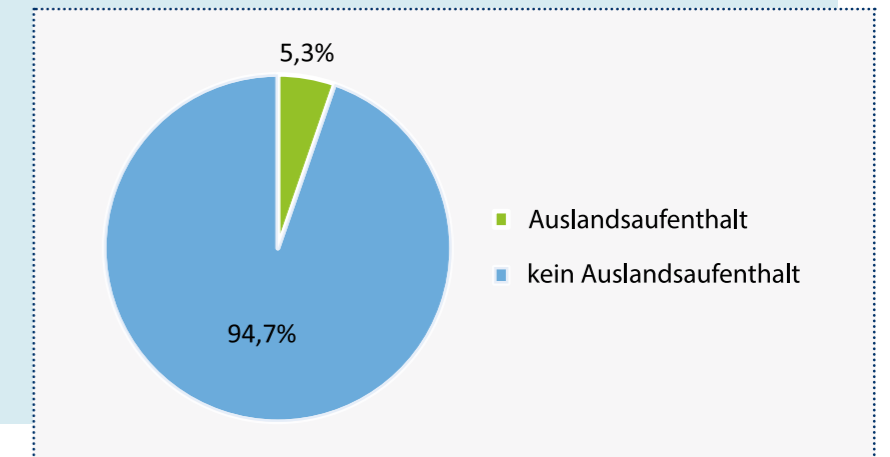
ANSTIEG DER MOBILITÄTSQUOTE AUF 5,3 PROZENT

Der Anteil international mobiler Auszubildender hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht, so das Ergebnis der hier präsentierten Studie. Er lag 2017 bei circa 5,3 Prozent. Das heißt, 5,3 Prozent der Auszubildenden, die im ersten Halbjahr 2017 im letzten Jahr ihrer Ausbildung gewesen sind, haben im Verlauf ihrer beruflichen Erstausbildung einen oder mehrere Auslandsaufenthalte absolviert. Dies entspricht einer Zahl von 30.785 Personen.

Betrachtet man nur die Teilgruppe der Auszubildenden, die eine Berufsausbildung im dualen System nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HWO) machen, stellt man keinen signifikanten Unterschied fest. Auch für sie bewegt sich die Mobilitätsquote in etwa auf dem gleichen bzw. etwas geringeren Niveau, also bei circa 5,3 Prozent.

Anteil international mobiler Auszubildender 2017 (Hochrechnung)

Abb. 1



Der **Anteil** international mobiler Auszubildender hat sich seit 2010 **verdoppelt**.

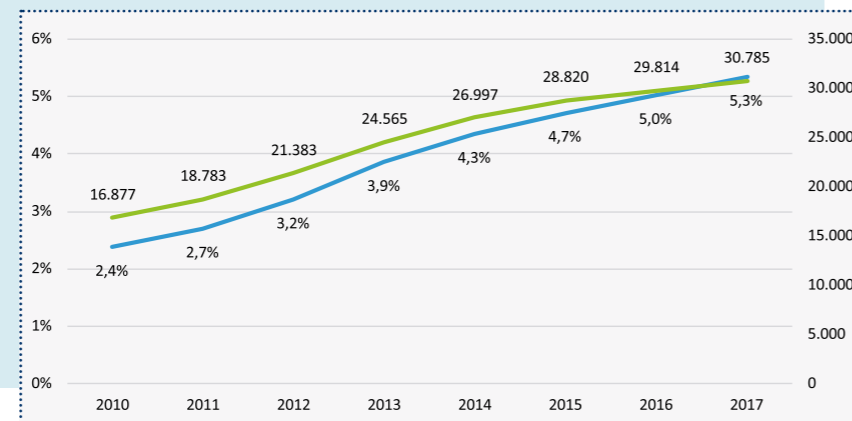
2_2

ENTWICKLUNG DER MOBILITÄT SEIT 2010

Die Mobilitätsrate in der beruflichen Ausbildung hat sich in den letzten acht Jahren positiv entwickelt: Sie ist von 2,4 Prozent im Jahr 2010 auf bereits genannte 5,3 Prozent im Jahr 2017 angestiegen. Mit der Steigerung der Rate geht eine Steigerung der absoluten Anzahl an international Mobilen einher.

Es bleibt festzustellen, dass die Geschwindigkeit dieser positiven Entwicklung für die Erreichung der vom Bundestag definierten Zielsetzung von einem Anteil auslandsmobiler Auszubildender in Höhe von zehn Prozent im Jahr 2020 als zu gering eingeschätzt werden kann.

Absolute und relative Häufigkeit des Anteils international mobiler Auszubildender im Zeitverlauf (Hochrechnung) Abb. 2



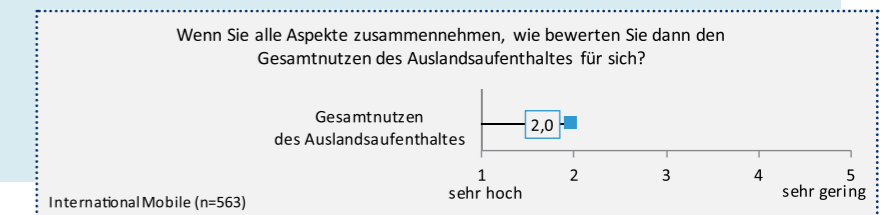
Die **Geschwindigkeit** dieser positiven Entwicklung ist für die Erreichung der vom Bundestag definierten 10-Prozent-Zielsetzung bis 2020 **zu gering**.

2_3

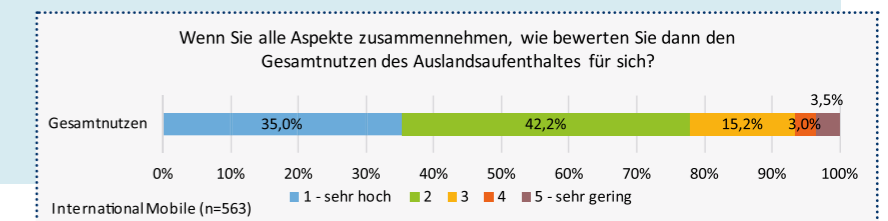
AUSZUBILDENDE, BETRIEBE UND SCHULEN BEWERTEN AUSLANDSAUFENTHALTE POSITIV

Die Gesamteinschätzung der Nützlichkeit ihres Auslandsaufenthaltes fiel bei auslandserfahrenen Auszubildenden uneingeschränkt positiv aus. Mehr als drei Viertel stuften den Gesamtnutzen ihrer ausbildungsbezogenen Auslandserfahrungen als hoch oder gar sehr hoch (Wert 1 und 2) ein. Lediglich sehr wenige Auszubildende konnten ihren Erfahrungen nur geringen Nutzen abgewinnen. Die Bewertung transnationaler Mobilität in der beruflichen Erstausbildung hinsichtlich des Nutzens in toto ist äußerst positiv. Dieses Urteil ist insofern besonders relevant, da an dieser Stelle nach den tatsächlichen Effekten des Auslandsaufenthaltes gefragt wurde, also Erlerntes und Erfahrenes, das im Leben der Auszubildenden Anwendung findet.

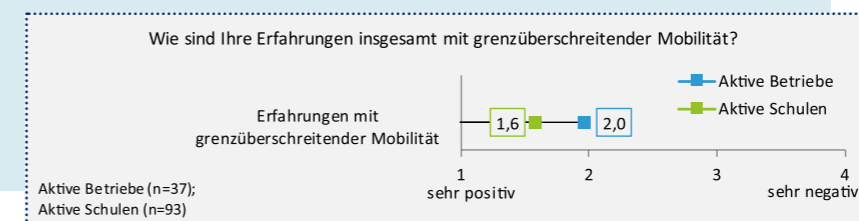
Gesamtnutzen (Mittelwerte) Abb. 3



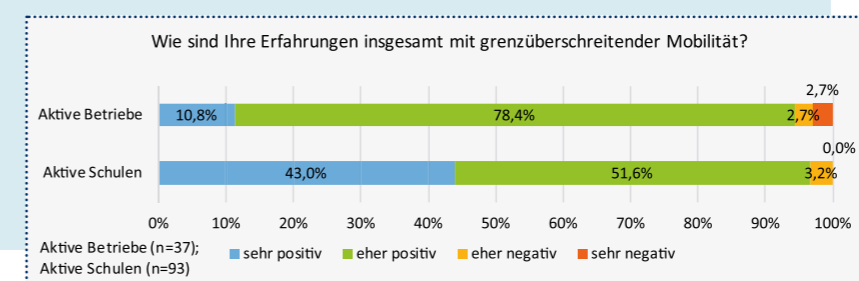
Gesamtnutzen (prozentual⁴) Abb. 4



Erfahrung mit intern. Mobilität allgemein (Mittelwerte) Abb. 5



Erfahrung mit intern. Mobilität allgemein (prozentual) Abb. 6



Die äußerst positive Einschätzung der Auszubildenden wird gespiegelt durch die Erfahrungen von Betrieben und Schulen, die ihren Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt ermöglichen. In den Abbildungen werden diese als aktive Betriebe/Schulen bezeichnet.

Die durch die Betriebe und Schulen beschriebenen Erfahrungen fallen ebenfalls sehr positiv aus. In beiden Gruppen gab mit jeweils etwa 90 Prozent die überwältigende Mehrheit der Befragten ein positives Urteil ab. Die Schulen zeigten sich hierbei noch überzeugter als die Betriebe, 43 Prozent der befragten Schulen hatten sehr positive Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten Auszubildender gemacht.

⁴ Auf die Darstellung der Werte für „Keine Angabe“ wird in vorliegender Publikation verzichtet. Fehlende Werte zu 100 Prozent = Keine Angabe.

Kapitel 4 widmet sich einer detaillierten Betrachtung einzelner Nutzenaspekte.



3_MERKMALE VON AUSLANDSAUFENTHALTEN

Im Folgenden werden die im Rahmen der Studie berichteten Auslandsaufenthalte anhand verschiedener Aspekte wie z. B. Finanzierungsart, Dauer oder Geschlecht der Teilnehmenden analysiert.

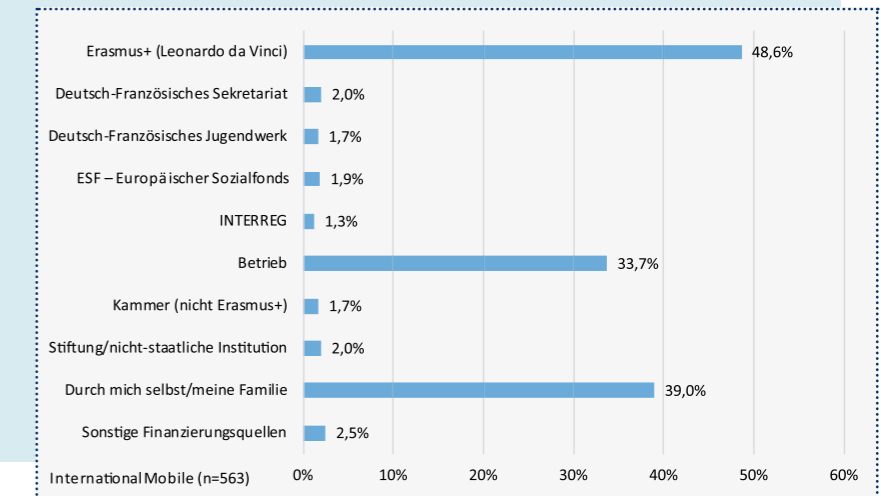
© Igor Ovsyannykov/Unsplash.com

3_1

FINANZIERUNG VON AUSLANDSAUFENTHALTEN: ERASMUS+ SPIELT WICHTIGE ROLLE

Bei der Frage nach der Finanzierung von Auslandsaufenthalten zeigt sich die zentrale Rolle des EU-Bildungsprogramms Erasmus+ für die internationale Mobilität in der Berufsausbildung. Beinahe jede/ jeder zweite Auszubildende (48,6 Prozent) wurde bei zumindest einem Aufenthalt außerhalb Deutschlands durch das Programm Erasmus+ gefördert. Rund vier von zehn international Mobilen haben für die Finanzierung ihrer Auslandsaufenthalte (auch) auf privates Kapital zurückgegriffen, also eigene und/ oder familiäre Mittel. Immerhin bei einem Drittel der Auslandsfahrenden (33,7 Prozent) hat der jeweilige Ausbildungsbetrieb entstandene Kosten (zum Teil) übernommen.

Finanzierungsquelle: Wie wurde der Auslandsaufenthalt finanziert? Abb. 7



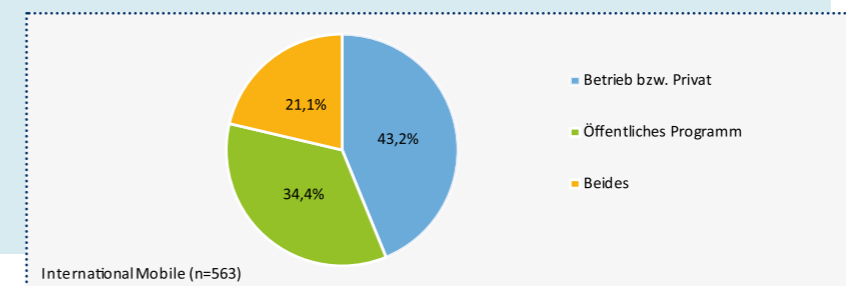
Betrachtet man die Gruppe der öffentlich geförderten Auszubildenden gesondert, wird die große Bedeutung des Förderprogramms Erasmus+ noch einmal verdeutlicht. So geben innerhalb dieser Untergruppe sieben von acht Personen an, durch Erasmus+ gefördert worden zu sein. Auch durch die Angaben von entsendenden Betrieben wird die herausragende Bedeutung von Erasmus+ bei der Finanzierung von Auslandsaufenthalten Auszubildender unterstrichen. Die meistgenannten Geldgeber waren auch hier Erasmus+ (56,8 Prozent) sowie der Betrieb selbst (54,1 Prozent).

34,4 Prozent der international mobilen Auszubildenden geben an, dass ihr Auslandsaufenthalt ausschließlich durch ein öffentliches Programm finanziert wurde. Komplette durch private oder betriebliche Mittel finanziert wurden die Aufenthalte von 43,2 Prozent der international Mobilen. Etwa jede/jeder fünfte Auszubildende, die/der während der Ausbildung einen Auslandsaufenthalt absolviert hat, profitierte dabei von einer Mischfinanzierung durch öffentliche Programme einerseits und betriebliche oder private Mittel andererseits (21,1 Prozent).



Erasmus+ fördert beinahe jeden zweiten Auslandsaufenthalt von Azubis.

Finanzierungsquelle kategorisiert: Wie wurde der Auslandsaufenthalt finanziert? Abb. 8



Hochgerechnet auf absolute Zahlen gingen im Jahr 2017 demnach insgesamt 13.299 Auszubildende mit Hilfe privater beziehungsweise betrieblicher Finanzierung ins Ausland. 10.590 Auszubildende wurden ausschließlich durch öffentliche Programme bei ihrem Auslandsaufenthalt unterstützt. 6.496 Auszubildende profitierten von einer Mischung aus privater und öffentlicher Finanzierung.

Absolute Anzahl an Geförderten in 2017 nach Finanzierungsquelle (Hochrechnung)

Abb. 9

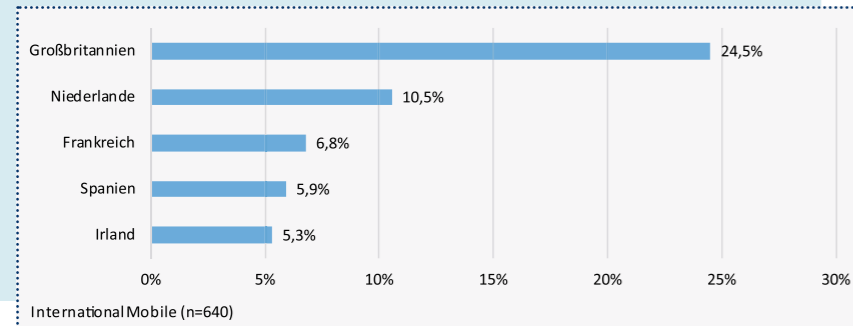
	Betrieb bzw. Privat	Öffentliches Programm	Beides
Anteil	43,2 %	34,4 %	21,1 %
Absolute Anzahl für das Jahr 2017	13.299	10.590	6.496

3_2

ZIELLÄNDER: AUSSEREUROPÄISCHE AUSLANDSAUFENTHALTE VERSCHWINDEND GERING

Top 5 europäische Zielländer: In welchem Land fand der Auslandsaufenthalt statt?

Abb. 10

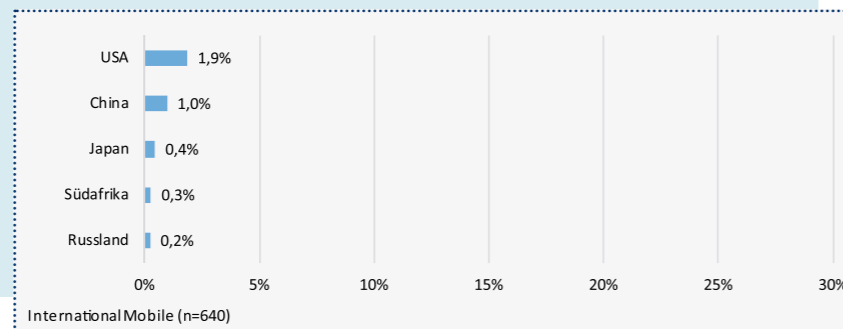


Innerhalb Europas ist bislang Großbritannien das mit Abstand beliebteste Zielland: Fast jede/jeder vierte Auszubildende, die/der einen ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert hat, wählte Großbritannien als Ziel. Mit einigem Abstand folgen mit den Niederlanden und Frankreich zwei westliche Nachbarländer Deutschlands. Jeweils zwischen 5 und 6 Prozent der international mobilen Auszubildenden bereisen Spanien und Irland, die damit ebenfalls zu den fünf meistgefragten europäischen Zielländern zählen.

Nur ein kleiner Anteil der ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalte führt die Auszubildenden in Zielländer außerhalb Europas. Knapp 2 Prozent der Aufenthalte (2017: 573 Aufenthalte) finden in den USA statt, 1 Prozent (2017: 299 Aufenthalte) in China. Dass Russland, Südafrika und Japan mit 0,2 bis 0,4 Prozent der dort realisierten Auslandsaufenthalte noch zu den Top 5 der außereuropäischen Zielländer zählen, verdeutlicht die Tendenz, dass europäische Zielländer insgesamt deutlich stärker frequentiert werden.

Top 5 außereuropäische Zielländer: In welchem Land fand der Auslandsaufenthalt statt?

Abb. 11



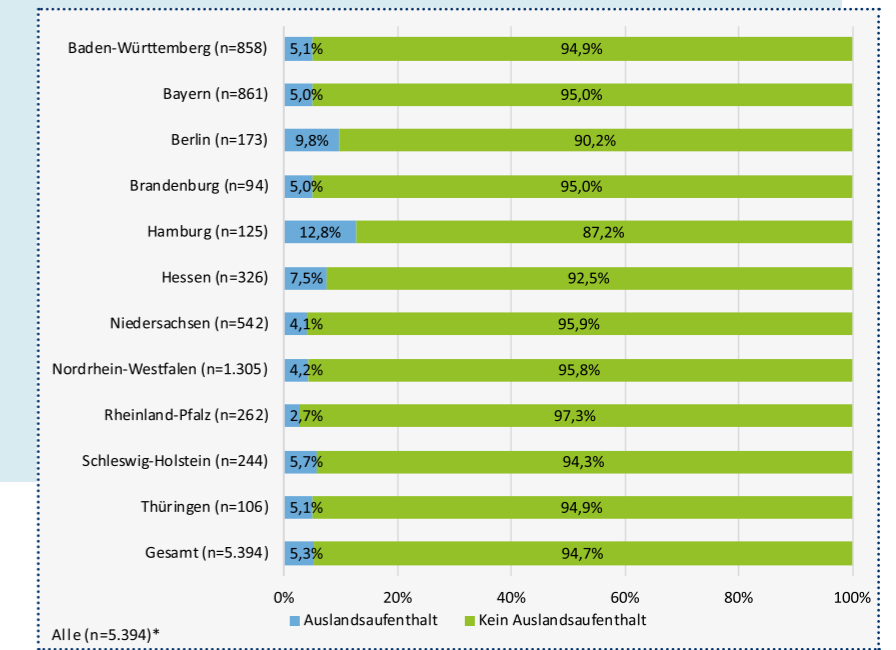
3_3

BETEILIGUNG DER BUNDESLÄNDER: UNTERSCHIEDLICHE MOBILITÄTSQUOTEN

Hinsichtlich der internationalen Mobilität der Auszubildenden bestehen zum Teil erhebliche Differenzen zwischen den verschiedenen Bundesländern. Spitzenreiter bezüglich der Mobilitätsquote ist dabei Hamburg: Hier kann etwa ein Achtel der Befragten (12,8 Prozent) einen Auslandsaufenthalt im Rahmen der Ausbildung vorweisen. Ebenfalls deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 5,3 Prozent liegen diesbezüglich Berlin (9,8 Prozent) und Hessen (7,5 Prozent). Das geringste Interesse an internationaler Mobilität während der Ausbildung scheint demgegenüber in Rheinland-Pfalz zu bestehen, wo lediglich 2,7 Prozent der Befragten angeben, während ihrer Ausbildung ins Ausland gegangen zu sein. In den übrigen Bundesländern liegen die Mobilitätsquoten zwischen 4,1 Prozent (Niedersachsen) und 5,7 Prozent (Schleswig-Holstein).

Auslandsaufenthalte nach Bundesland:

Abb. 12



* korrigierte Werte, vgl. Kapitel 6
Fehlende Bundesländer aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Hamburg entsendet mit 12,8 Prozent die meisten Azubis ins Ausland.

Im Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern wird deutlich, dass die internationale Mobilität in den neuen Bundesländern inklusive Berlin mit 7,7 Prozent deutlich höher liegt als im früheren Bundesgebiet, wo insgesamt nur 4,9 Prozent der Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt absolvieren. Berlin mit seinem hohen Anteil an international mobilen Auszubildenden ist nur zum Teil verantwortlich für diesen Effekt. Auch ohne Berlin ist die internationale Mobilität in den neuen Bundesländern mit 7,1 Prozent höher als in den alten.

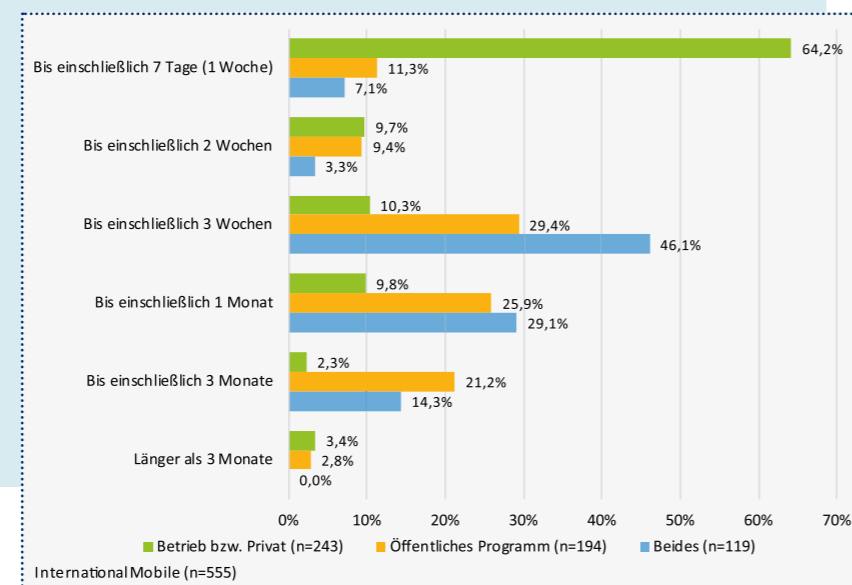
3_4

DAUER: ZWEI DRITTEL DER AUSLANDSAUFENTHALTE NICHT LÄNGER ALS DREI WOCHEN

Betrachtet man die Dauer der Auslandsaufenthalte von international mobilen Auszubildenden, stechen zwei Ergebnisse heraus.

Zum einen zeigt sich, dass die Auslandsaufenthalte bei einem Großteil der Befragten (mehr als 85 Prozent) maximal einen Monat dauerten. In etwa einem Drittel der Fälle (33,5 Prozent) handelte es sich um Auslandsaufenthalte, die nicht länger als eine Woche dauerten. Ein weiteres Drittel (32,8 Prozent) gab an, mehr als eine Woche und bis zu drei Wochen im Ausland verbracht zu haben. Knapp 20 Prozent der Aufenthalte dauerten mehr als drei Wochen und bis zu einem Monat. Die verbleibenden knapp 14 Prozent der Aufenthalte dauerten länger als einen Monat, wobei Auslandsaufenthalte von über drei Monaten Dauer nur äußerst selten angegeben wurden.

Wie lange hat der letzte Auslandsaufenthalt gedauert? Abb. 13



Zum anderen lässt sich ein starker Zusammenhang zwischen der Dauer des Aufenthaltes und der Art der Finanzierung feststellen: Während privat oder betrieblich finanzierte Auslandsaufenthalte häufig maximal eine Woche dauern, sind solche mit öffentlicher Finanzierung in der Regel eher auf drei Wochen bis drei Monate angelegt und damit deutlich länger. Ursächlich hierfür mag u.a. sein, dass Erasmus+ ausschließlich Auslandsaufenthalte ab einer Mindestdauer von zwei Wochen fördert.

Dieses Bild wiederholt sich bei den Aussagen von Betrieben und Schulen: Die von den Betrieben angegebene Dauer ist etwas kürzer als die von den Schulen benannte. Die jeweils im Schnitt realisierte Aufenthaltsdauer wird aus betrieblicher und schulischer Sicht jedoch mit großer Mehrheit als genau richtig beurteilt, um die damit verbundenen Ziele zu erreichen.

Öffentlich finanzierte Auslandsaufenthalte sind deutlich länger als privat oder betrieblich finanzierte.

3_5

GESCHLECHT: MÄNNLICHE AZUBIS ETWAS MOBILER

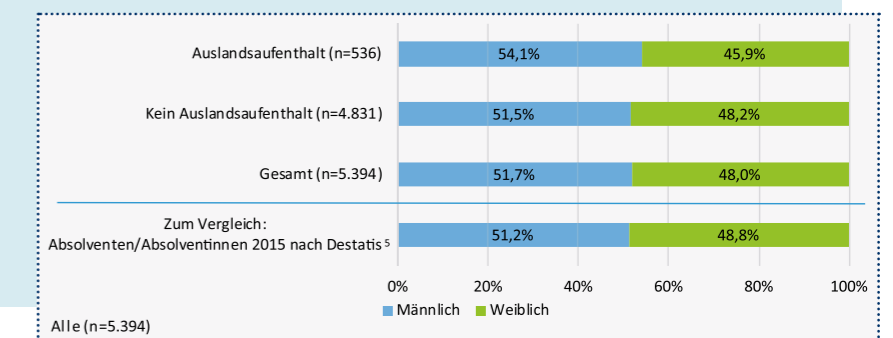
Während das Geschlechterverhältnis bei den Befragten ohne Auslandsaufenthalt nahezu keine Abweichung zum Geschlechterverhältnis in der Gesamtstichprobe aufweist, lässt sich bezogen auf die Befragten mit Auslandsaufenthalt eine geringfügige Abweichung erkennen:

Von den international mobilen Auszubildenden waren 54,1 Prozent männlich und 45,9 Prozent weiblich. Männliche Auszubildende scheinen demnach etwas häufiger das Angebot von Auslandsaufenthalten wahrzunehmen als weibliche.

Ein möglicher Erklärungsansatz liegt darin, dass Frauen in Berufen des Erziehungs-, Bildungs- und Sozialwesens deutlich überrepräsentiert sind, während dieser Bereich zugleich die im Verhältnis geringste internationale Mobilität aufweist.

Vollzeitschulische sowie duale Berufsausbildungen sind demgegenüber männerdominiert und zugleich die Ausbildungsvarianten, die eine vergleichsweise hohe internationale Mobilität aufweisen.

Welches Geschlecht haben die Teilnehmer? Abb. 14



Vollzeitschulische sowie duale Berufsausbildungen sind männerdominiert. Diese Ausbildungsvariante hat die höchste Mobilität.

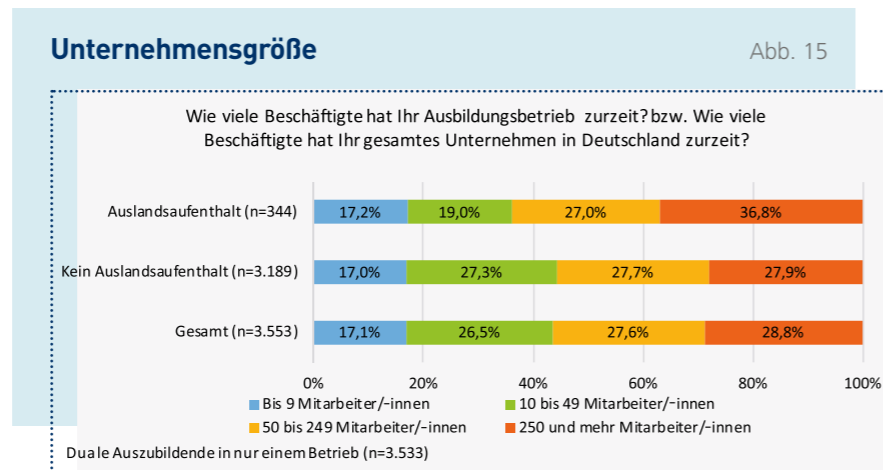
⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern – 2015, Wiesbaden 2016, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung5211201157004.pdf> Stand 14. Juli 2017

3_6

UNTERNEHMENSGRÖSSE: DIE MEISTEN MOBILEN AUSZUBILDENDEN KOMMEN AUS KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

Die Mehrheit der Auszubildenden mit Auslandserfahrung kommen aus kleinen und mittleren Unternehmen bis 249 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (KMU). Bezogen auf die Befragten, die ihre Ausbildung im dualen System absolvierten, zeigt sich dennoch eine Diskrepanz zwischen dem Anteil der Auslandsaufenthalte, die durch kleine und mittlere Unternehmen realisiert wurden, verglichen mit deren Anteil an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland.⁶

So wurden in diesem Bereich (duales System) zwar 71,2 Prozent aller Ausbildungsverträge mit KMU abgeschlossen, allerdings nur 63,2 Prozent der Auslandsaufenthalte durch KMU realisiert. Der dementsprechend überproportional hohe Anteil an international mobilen Auszubildenden (36,8 Prozent) bei Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen deutet darauf hin, dass ein Ausbildungsvertrag bei einem solchen größeren Unternehmen einen Auslandsaufenthalt tendenziell begünstigt.



63 Prozent der mobilen Azubis kommen aus kleinen und mittleren Unternehmen.

⁶ Die in der Befragung erhobenen Daten entsprechen nicht ganz den Relationen in Deutschland; Auszubildende aus größeren Unternehmen waren in der Befragung leicht überrepräsentiert. Dies wurde durch eine Gewichtung der Daten behoben, sodass hier die Verteilung des Merkmals Unternehmensgröße in der Stichprobe der Auszubildenden äquivalent zur tatsächlichen Verteilung in Deutschland ist.

3_7

BERUFSHAUPTGRUPPEN: DEUTLICHE UNTERSCHIEDE BEIM ANTEIL MOBILER AUSZUBILDENDER

Um zu erörtern, welche Berufe hinsichtlich der internationalen Mobilität von Auszubildenden besonders stark vertreten sind, wurden diese anhand mehrerer Ebenen der Klassifikation der Berufe (KLDB)⁷ kategorisiert:

- Ebene 1: 10 Berufsbereiche
- Ebene 2: 37 Berufshauptgruppen
- Ebene 3: 144 Berufsgruppen
- Ebene 4: 700 Berufsuntergruppen
- Ebene 5: 1.286 Berufsgattungen

In der Befragung wurden alle fünf Ebenen erfasst. Wir fokussieren im Folgenden auf die Ebenen 2 und 5.

Die Abbildung rechts bezieht sich auf die zweite Ebene und beschränkt sich hierbei auf die 15 meistgenannten Berufshauptgruppen, um Tendenzen sichtbar zu machen, dabei aber einerseits lesbar zu bleiben und andererseits die Ergebnisse auf eine möglichst hinreichend große Fallzahl zu stützen.

Gemessen an den 5,3 Prozent der Auszubildenden, die international mobil waren, waren die drei Berufshauptgruppen mit dem höchsten Anteil an Auslandsmobilität:

- Informatik- und andere IKT-Berufe (11,0 Prozent)
- Berufe Unternehmensführung, -organisation (10,0 Prozent)
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (9,7 Prozent)



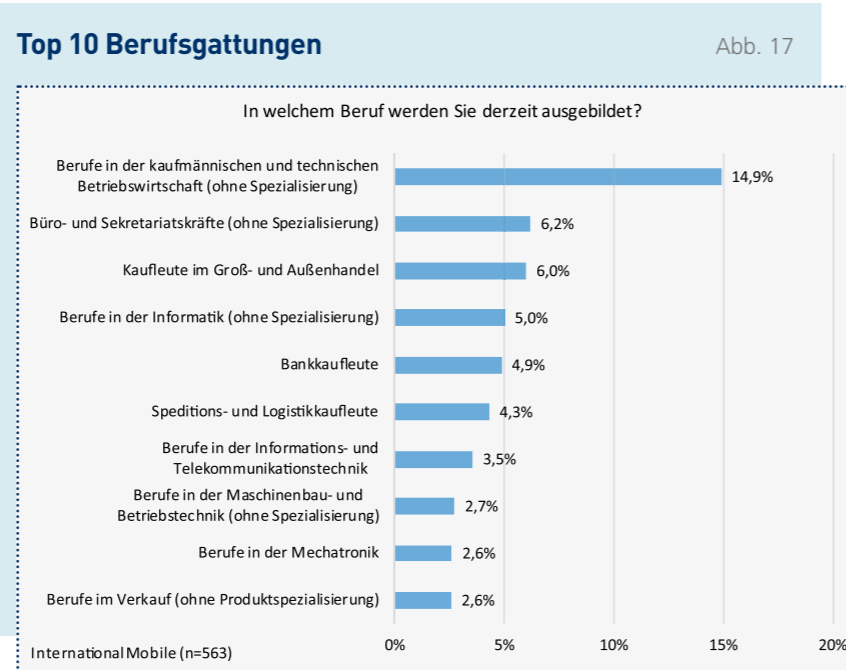
Den geringsten Anteil internationaler Mobilität wiesen folgende drei Berufshauptgruppen auf:

- Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (1,0 Prozent)
- Verkaufsberufe (1,4 Prozent)
- Medizinische Gesundheitsberufe (1,8 Prozent)

Die **höchste Auslandsmobilität** weisen Berufe aus den Bereichen IKT, Unternehmensführung, Tourismus und Gastronomie auf.

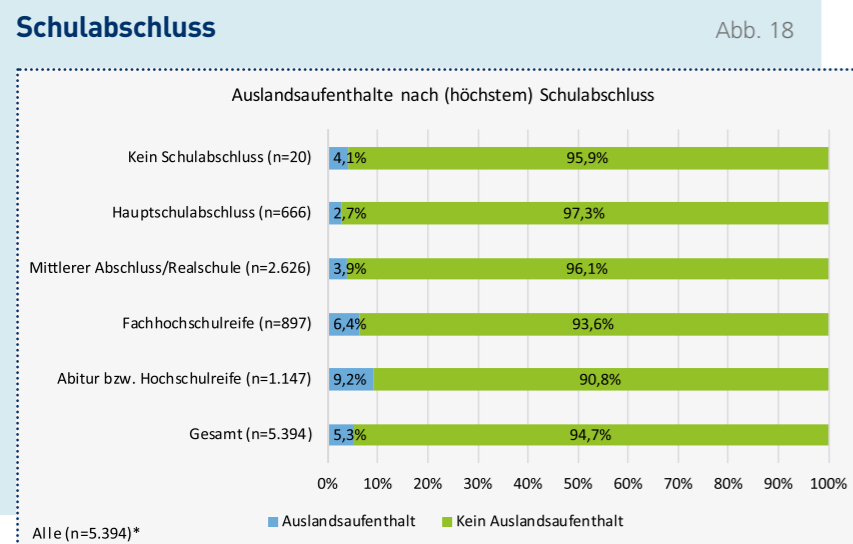
⁷ **Quelle:** Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg, 2011. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistik-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf> (Zugriff am 26.10.2017)

Um die Abstraktion etwas zu reduzieren, soll an dieser Stelle zusätzlich auf die fünfte KLDB-Ebene eingegangen werden. Obgleich die Berufe der Auslandsmobilen sehr divers waren, wurden die in der Abbildung rechts dargestellten zehn Berufsgattungen am häufigsten von den mobilen Auszubildenden angegeben.



Azubis mit höherer schulischer Vorbildung gehen häufiger ins Ausland.

3_8
SCHULISCHE VORQUALIFIKATION DER TEILNEHMENDEN: JE HÖHER DESTO MOBILER



* korrigierte Werte, vgl. Kapitel 6

Fast die Hälfte der befragten Auszubildenden verfügt über einen Mittleren bzw. Realschulabschluss. Setzt man die schulische Vorbildung in Bezug zur internationalen Mobilität, zeigt sich, dass Auszubildende mit höherer schulischer Vorbildung deutlich häufiger ins Ausland gehen: Sind es unter den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss gerade einmal 2,7 Prozent, die im Rahmen ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, so steigt dieser Anteil mit höherer Vorbildung stetig an.

Dementsprechend ist der Anteil der Auszubildenden mit Auslandsaufenthalt am höchsten unter den Absolventen/ Absolventinnen mit Fachhochschulreife (6,4 Prozent) und denen mit Abitur bzw. Hochschulreife (9,2 Prozent).

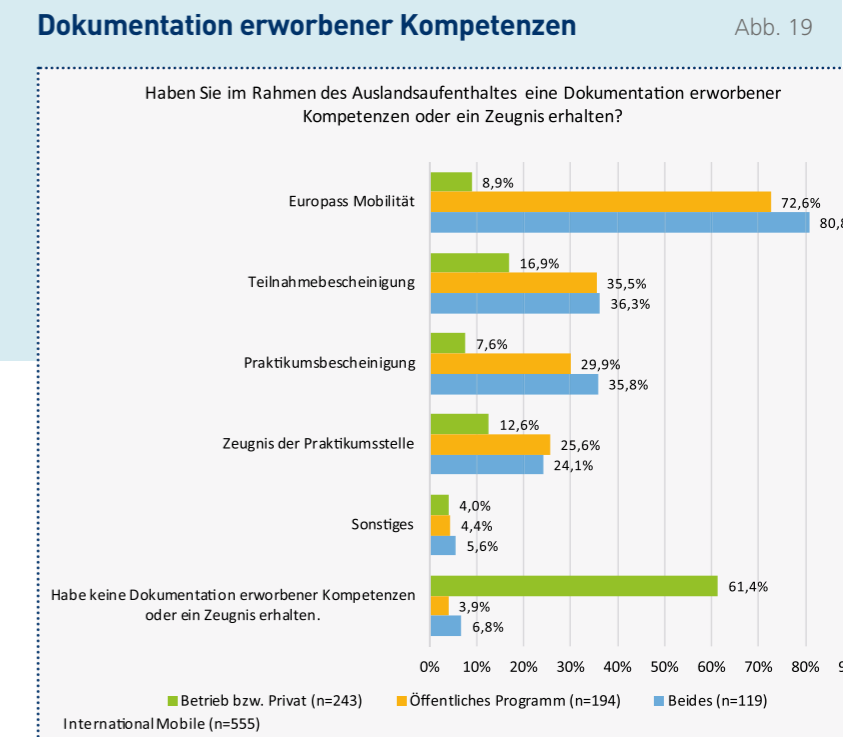
3_9
DOKUMENTATION: EUROPASS MOBILITÄT DAS MIT ABSTAND AM HÄUFIGSTEN GENUTZTE INSTRUMENT

Mehr als zwei Drittel aller Auszubildenden (68,8 Prozent) haben im Anschluss an ihren beruflichen Auslandsaufenthalt eine Dokumentation ihrer erworbenen Kompetenzen oder ein Zeugnis erhalten. Die größte Bedeutung kommt dabei dem Europass Mobilität zu: Mehr als 70 Prozent der Auszubildenden, deren Aufenthalt ausschließlich öffentlich gefördert wurde, gaben an, diesen erhalten zu haben. Auch gut 80 Prozent derjenigen, deren Auslandsaufenthalt anteilig durch ein öffentliches Programm gefördert und teilweise privat finanziert wurde, erhielten diese Form der Dokumentation.

Auszubildende, die rein privat finanziert im Ausland waren, erhielten am häufigsten eine Teilnahmebescheinigung (16,9 Prozent). Vereinzelt wurden auch im Ausland anerkannte Berufsabschlüsse und ECTS-Credits (European Credit Transfer System) genannt.

Insgesamt auffällig ist dabei, dass die Dokumentation bei öffentlich geförderten Auslandsaufenthalten eine wesentlich größere Rolle spielt als bei rein privat finanzierten Aufenthalten. Während für öffentlich geförderte Auslandsaufenthalte in aller Regel eine Dokumentation oder ein Zeugnis ausgestellt wird, erhielten mehr als 60 Prozent der Auszubildenden, deren Auslandsaufenthalt ausschließlich privat finanziert war, keinerlei Dokumentation hierüber.

Generell empfanden die Auszubildenden alle Arten von Dokumentationen als (sehr) bedeutsam für einen zukünftigen Bewerbungsprozess. Ein Zeugnis der ausländischen Praktikumsstelle wurde als besonders wichtig erachtet.



Bei öffentlich geförderten Auslandsaufenthalten werden die im Ausland erworbenen Kompetenzen häufiger dokumentiert.

4_WIRKUNG VON AUSLANDSAUFENTHALTEN

Auslandsaufenthalte haben eine positive Wirkung auf Persönlichkeit, Wissen, berufliche Fertigkeiten und Chancen der Auszubildenden.

In den folgenden Abschnitten wird das Thema Wirkung von Auslandsaufenthalten Auszubildender getrennt nach Erfahrungen durch Auszubildende, Betriebe und Schulen betrachtet. Zusätzlich wird der von den mobilen Auszubildenden wahrgenommene Nutzen differenziert nach Art des Aus-

landsaufenthaltes dargestellt. Weiterhin wird berichtet, inwieweit entsendende Betriebe und Schulen einen Zusammenhang zwischen dem Angebot von Auslandsaufenthalten im Rahmen der Ausbildung und der Attraktivität der Berufsausbildung wahrnehmen.

4_1

WIRKUNG: PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

In der Abbildung rechts wird dargestellt, wie berufliche Schulen, Betriebe und die Auszubildenden selbst den Effekt von Auslandsaufenthalten auf persönliche Kompetenzen einschätzen.

Dabei zeigt sich, dass nahezu alle abgefragten Aspekte von allen drei Gruppen im Mittel positiv bewertet wurden. Schulen, Betriebe und Auszubildende nehmen folglich ausschließlich positive Auswirkungen von Auslandsaufenthalten auf persönliche Kompetenzen von Auszubildenden wahr. Besonders positive Effekte erkannten die Befragten hinsichtlich der Aspekte

- Selbstbewusstsein (MW = 1,9),
- Verantwortungsbereitschaft (MW = 2,1),
- Motivation (MW = 2,1)
- sowie selbstständigem Arbeiten (MW = 2,1).

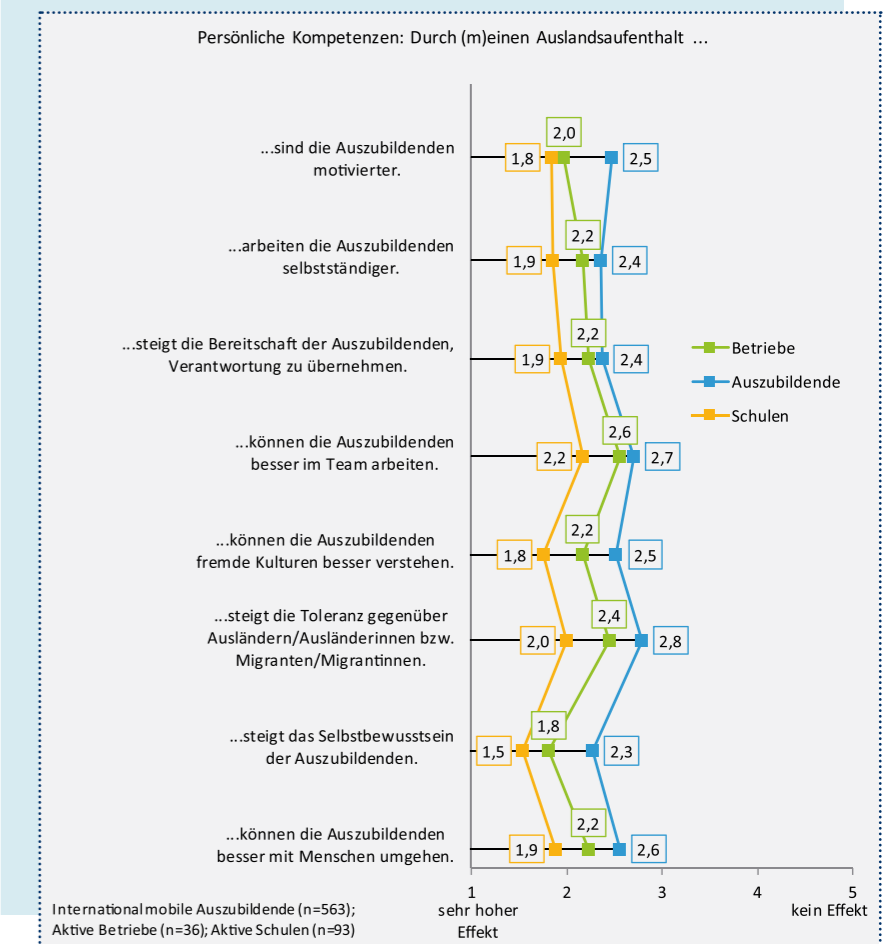
Der parallele Verlauf der Einschätzungen aller drei Gruppen zeigt die Einheitlichkeit der wahrgenommenen Effekte eines Auslandsaufenthaltes. Auffällig ist, dass die Einschätzung der Wirkung durch berufliche Schulen durchweg positiver ausfiel als jene der Betriebe, welche wiederum durchweg positiver ausfiel als die Selbsteinschätzung der Auszubildenden. Erklären lässt sich die im Vergleich bessere Bewertung der Entwicklung persönlicher Kompetenzen durch Schulen und Betriebe im Vergleich zu den Auszubildenden möglicherweise damit, dass eine objektive Einschätzung der eigenen persönlichen Entwicklung schwerer fallen kann als jene einer anderen Person.



Kompetenzen: Vor allem **Selbstbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft** und **Motivation** werden gestärkt.

Persönliche Kompetenzen (Mittelwerte)

Abb. 20



4_2

WIRKUNG: WISSEN

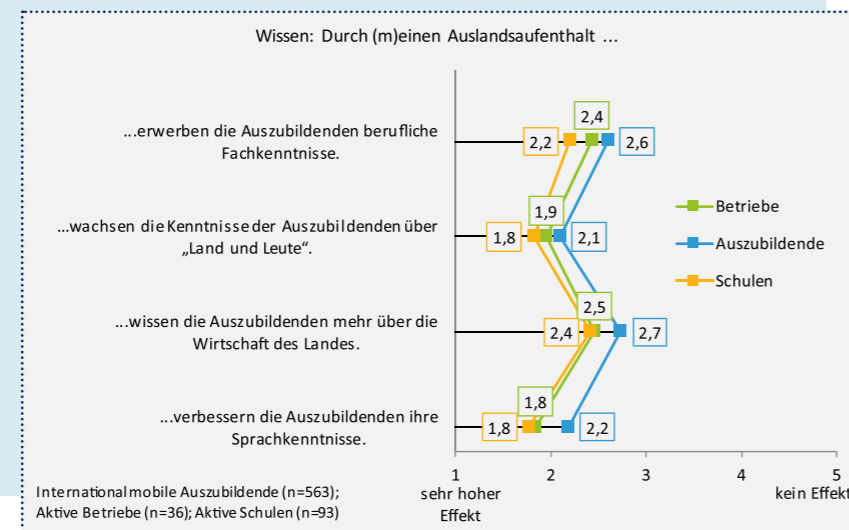
(Eher) positive Effekte eines Auslandsaufenthalts auf das Wissen von Auszubildenden wurden ebenfalls von allen drei Gruppen, Auszubildenden, berufliche Schulen und Betrieben festgestellt. Besonders hervorgehoben wurde die Verbesserung von

- Sprachkenntnissen (MW = 1,9)
- und Kenntnissen über „Land und Leute“ (MW = 2,0).

Erneut nahmen berufliche Schulen die Auswirkungen eines Auslandsaufenthaltes noch positiver wahr als Betriebe, und diese wiederum positiver als die Auszubildenden selbst. Dabei signalisiert der parallele Verlauf der Werte erneut eine Übereinstimmung hinsichtlich der wahrgenommenen Effekte, insgesamt liegen die Bewertungen der drei Gruppen noch etwas näher beieinander als bei den persönlichen Kompetenzen.

Wissen (Mittelwerte)

Abb. 21



Fertigkeiten: Mobile Azubis können besser in internationalen Teams zusammenarbeiten und neue Aufgaben leichter bewältigen.

4_3

WIRKUNG: BERUFLICHE FERTIGKEITEN

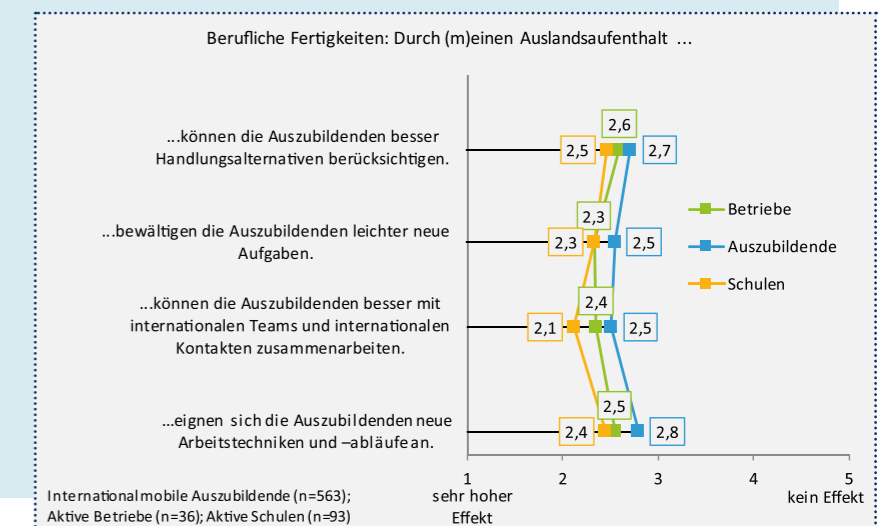
Der Nutzen eines Auslandsaufenthalts für die Verbesserung von beruflichen Fertigkeiten Auszubildender wurde zwar ebenfalls durch alle Gruppen als eher positiv festgestellt, jedoch fiel die Einschätzung in allen Gruppen etwas „durchwachsener“ aus als zur Frage nach dem Wissenszuwachs oder der Verbesserung persönlicher Kompetenzen. Die im Vergleich positivsten Effekte von Auslandsaufenthalten sahen die Befragten für die

- Zusammenarbeit mit internationalen Teams bzw. Kontakten (MW = 2,3)
- und der leichteren Bewältigung neuer Aufgaben (MW = 2,4).

Erneut teilen Schulen, Betriebe und Auszubildende weitestgehend ihre Einschätzungen der abgefragten Nutzenaspekte, auffällige Unterschiede zwischen den drei Gruppen sind nicht festzustellen.

Berufliche Fertigkeiten (Mittelwerte)

Abb. 22

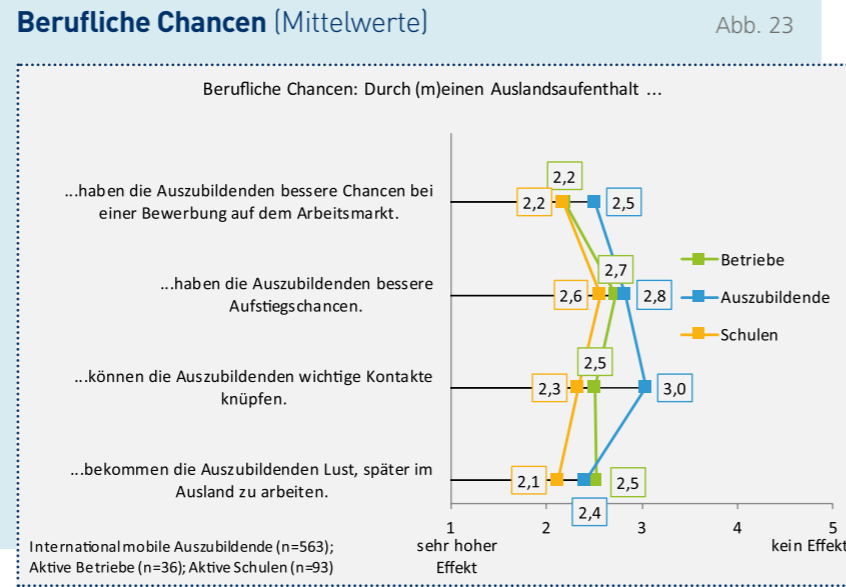


4_4

WIRKUNG: BERUFLICHE CHANCEN

Die Verbesserung beruflicher Chancen durch Auslandsaufenthalte wurde differenziert wahrgenommen. Die einzelnen Aspekte wurden zwar von allen drei Gruppen eher positiv bewertet, die beruflichen Chancen scheinen sich aber nicht bei allen Aufenthalten im Ausland zu verbessern. Einigkeit zwischen den drei Gruppen herrscht in der Wahrnehmung, dass ein Auslandsaufenthalt zu besseren Chancen bei einer Bewerbung auf dem Arbeitsmarkt (MW = 2,3) führt.

Auch hinsichtlich der Verbesserung von beruflichen Chancen zeigt sich, dass die beruflichen Schulen die Effekte eines Auslandsaufenthaltes etwas positiver beurteilen als Betriebe. Die Auszubildenden selbst sahen insgesamt ebenfalls positive Auswirkungen für ihre beruflichen Chancen, jedoch weniger deutlich als die anderen Gruppen.



Auffällig ist das abweichende Urteil der Auszubildenden bezüglich im Ausland geknüpfter, wichtiger Kontakte: Etwa die Hälfte der Auszubildenden konnte solche Kontakte knüpfen, die andere Hälfte nicht. Sowohl berufliche Schulen als auch Betriebe stuften Kontakte dieser Art deutlich häufiger als wichtig für die zukünftigen beruflichen Chancen der Auszubildenden ein.

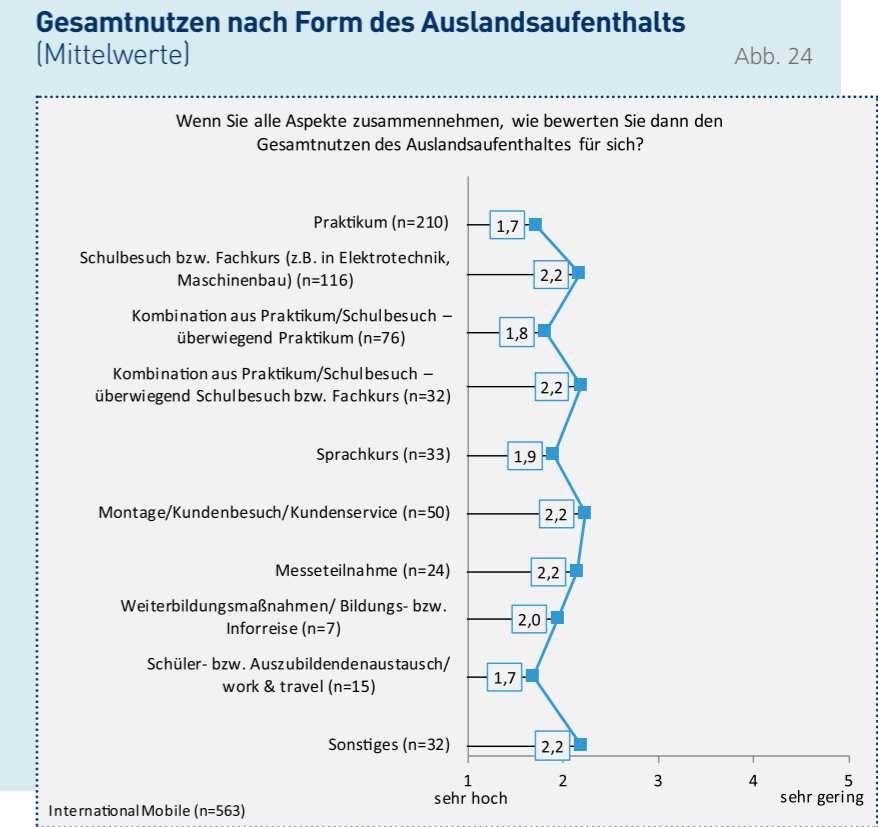
Durch Auslandsaufenthalte **steigen die beruflichen Chancen**, so die einhellige Meinung.

4_5

NUTZEN NACH FORM DES AUSLANDSAUFENTHALTS: PRAKTIKA BESONDERS POSITIV BEWERTET

International mobile Auszubildende wurden auch um eine Gesamteinschätzung des Nutzens ihres Auslandsaufenthalts gebeten (MW = 2,0; vgl. Kapitel 2.3).

Die Abbildung rechts zeigt, dass sich dieser durch die Auszubildenden wahrgenommene Gesamtnutzen je nach Art des Auslandsaufenthalts erkennbar unterscheidet. Dennoch ist festzuhalten, dass ausnahmslos alle Formen als nützlich empfunden wurden. Der Nutzen von Praktika, auch in Kombination mit Schulbesuchen (sofern die Zeit des Praktikums überwog) sowie Sprachkursen wurde überdurchschnittlich positiver bewertet, wohingegen (überwiegende) Schulbesuche, Montageaufenthalte und Messeteilnahmen in der Wahrnehmung der Auszubildenden im Vergleich als weniger nützlich erlebt wurden.



Zum Teil werden auch die einzelnen in Kapitel 4.1 bis 4.4 genannten Nutzenaspekte durch die Art des Auslandsaufenthaltes beeinflusst: Berufliche Fertigkeiten wurden den Angaben der Auszubildenden zu Folge etwa am ehesten durch Praktika und Sprachkurse vermittelt, während Schulbesuche diesbezüglich als weniger nützlich erfahren wurden. Berufliche Fachkenntnisse wurden am ehesten von Auszubildenden erworben, welche an Messen teilgenommen hatten. Wissen über die Wirtschaft eines Landes wurde am ehesten durch Praktika im Ausland ausgebaut.

Azubis bewerten **Auslandsaufenthalte mit Praxisbezug** als besonders gewinnbringend.

4_6

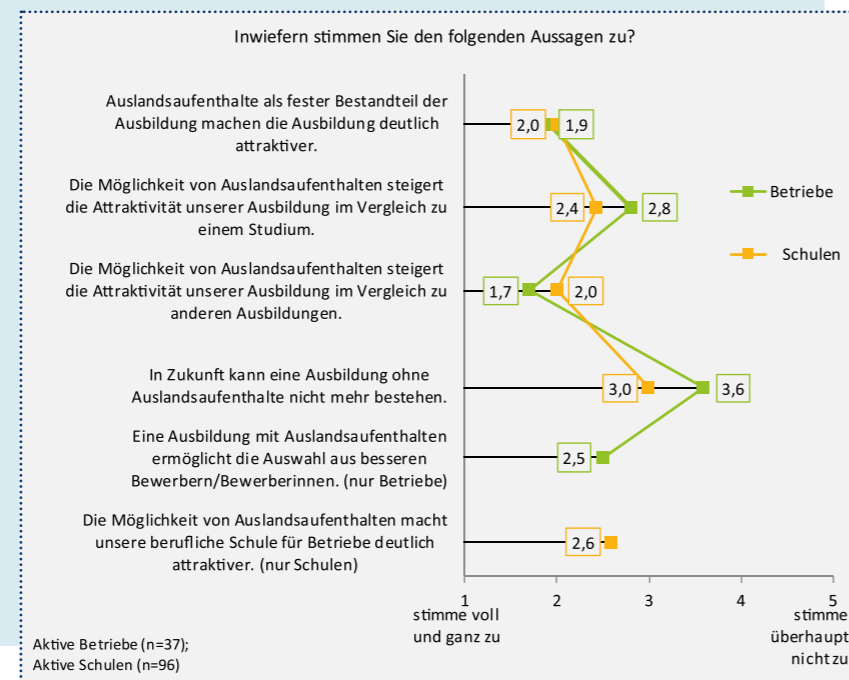
AUSLANDSAUFENTHALTE STEIGERN DIE ATTRAKTIVITÄT DER BERUFAUSBILDUNG

Entsendende Betriebe und berufliche Schulen sehen Auslandsaufenthalte als wichtiges Element an, um die Attraktivität der Berufsausbildung allgemein sowie für das konkrete Ausbildungsangebot in Konkurrenz zu anderen Ausbildungsgängen zu erhöhen.

Auch die Steigerung der Attraktivität der Ausbildung gegenüber einem Studium wurde von beiden Gruppen tendenziell vermutet, wenngleich etwas zurückhaltender. Dass eine berufliche Ausbildung ohne Auslandsaufenthalte in Zukunft nicht mehr bestehen könne, wird von beiden Gruppen jedoch (eher) nicht so gesehen: Im Vergleich zu den Schulen (neutral) legen Betriebe einen deutlich geringeren Wert auf die feste Integration von internationaler Mobilität in der Berufsausbildung.

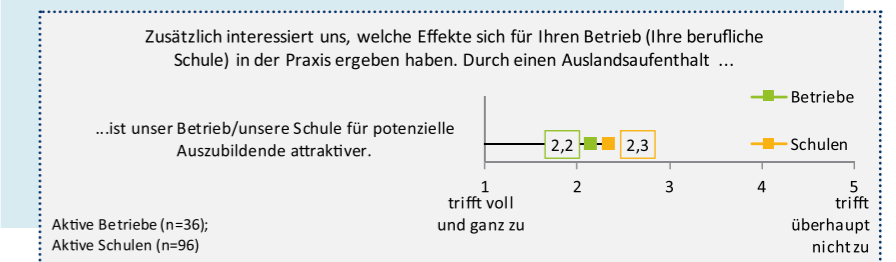
Der Aussage, dass eine Ausbildung mit Auslandsaufenthalten den Betrieben die Auswahl aus besseren Bewerbern/Bewerberinnen ermöglicht, stimmten die Betriebe eher zu. Ebenfalls eher bejaht wurde von den aktiven Schulen die Aussage, dass die eigene Attraktivität für potenzielle Ausbildungsbetriebe durch das Angebot von Auslandsaufenthalten steigt.

Attraktivität der Berufsausbildung (Mittelwerte) Abb. 25



Die Frage danach, ob der jeweilige Betrieb bzw. die jeweilige Schule für potenzielle Auszubildende durch das Angebot von Auslandsaufenthalten attraktiver wird, wurde von beiden Gruppen bejaht.

Wirkung angebotener Auslandsaufenthalte (Mittelwerte) Abb. 26



Die **Attraktivität** von Schulen und Betrieben nimmt durch das **Angebot von Auslandsaufenthalten** deutlich zu.

5_UNTERSTÜTZUNG UND ENTWICKLUNG

Wie kann die Zahl mobiler Auszubildender gesteigert werden?
Was wünschen sich Betriebe und Schulen?
Was planen sie?



Im Folgenden werden die Gründe dargestellt, die Schulen und Betriebe nennen, die sich bislang nicht an der internationalen Mobilität von Auszubildenden beteiligen, und welche Unterstützungsmöglichkeiten sie sich wünschen, um entsprechende Angebote gegebenenfalls künftig zu etablieren. Zudem wird ein Blick auf die geplante Entwicklung der Mobilitätsaktivitäten bei Betrieben und Schulen geworfen.

5_1

FEHLENDES ANGEBOT UND KOSTEN HAUPTGRÜNDE FÜR INAKTIVITÄT VON BETRIEBEN UND SCHULEN

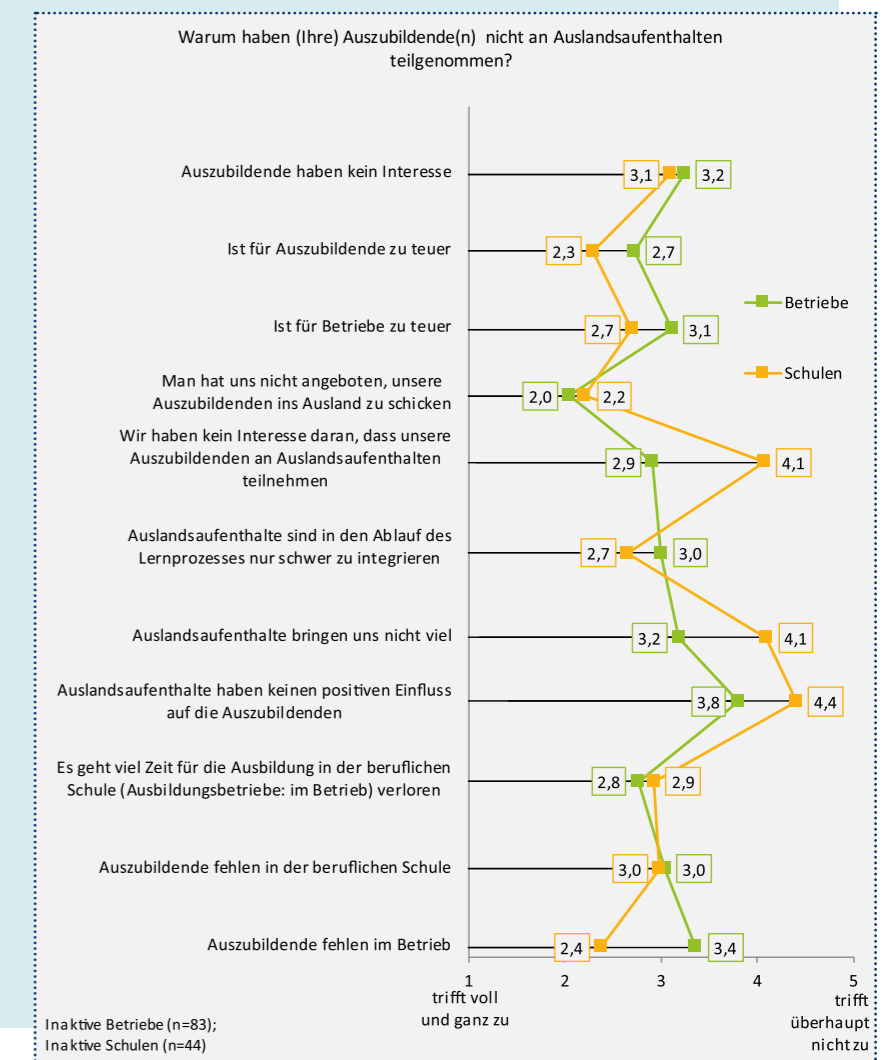
Bei der Frage nach den Gründen dafür, warum Auszubildende nicht an Auslandsaufenthalten teilgenommen haben, erhält die Aussage „Man hat uns nicht angeboten, unsere Auszubildenden ins Ausland zu schicken“ sowohl von den Betrieben als auch von den Schulen die höchste Zustimmung. Ebenfalls vergleichsweise hohe Zustimmung von beiden Gruppen erhielt die Aussage, dass ein Auslandsaufenthalt „für die Auszubildenden zu teuer“ wäre.

Somit wird deutlich, dass sich ein Mangel an finanzieller Unterstützung sowie eine unzureichende Kommunikation von vorhandenen Förderprogrammen als Hauptgründe identifizieren lassen, warum sich inaktive Schulen und Betriebe bislang bei der Entsendung von Auszubildenden ins Ausland zurückhalten. An diesen beiden Punkten sollte angesetzt werden, um in Zukunft eine höhere Mobilitätsrate zu erreichen.

Auffällig sind darüber hinaus jedoch auch einige Unterschiede in den Einschätzungen von inaktiven Schulen und Betrieben. So erhielt die Aussage „Wir haben kein Interesse daran, dass unsere Auszubildenden an Auslandsaufenthalten teilnehmen“ bei den Betrieben wesentlich höhere Zustimmungswerte als bei den Schulen, die demgegenüber offener zu sein scheinen.

Gründe für Inaktivität (Mittelwert)

Abb. 27





5_2

BETRIEBE UND SCHULEN WÜNSCHEN SICH MEHR INFORMATIONEN UND FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Im Einklang mit den im vorigen Abschnitt angeführten Gründen für die Inaktivität werden „finanzielle Unterstützung“ und ein „größeres Informationsangebot“ von Seiten der Betriebe auch als geeignete Unterstützungsmaßnahmen zur Erleichterung von Auslandsaufenthalten genannt.

Darüber hinaus würden die Betriebe ein Angebot von klar definierten Zusatzqualifikationen und die entsprechende Zertifizierung bzw. Dokumentation dieser Zusatzqualifikationen als hilfreich im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalten von Auszubildenden ansehen.

Von Seiten der beruflichen Schulen wird eine externe Unterstützung bei der Suche nach ausländischen Partnern als am hilfreichsten beurteilt. Weitere Maßnahmen, die in der Bewertung durch die Schulen als hilfreich erachtet werden, sind die Aufnahme von Auslandsaufenthalten in die Ausbildungsordnung bzw. den Rahmenlehrplan sowie eine Steigerung des Stellenwerts von Auslandsaufenthalten bei den Trägern. Somit wird deutlich, dass die beruflichen Schulen vor allem in einem gesteigerten Maß an Institutionalisierung der Auslandsaufenthalte von Auszubildenden einen geeigneten Weg sehen, um diese zu fördern und sich dabei von den Einschätzungen der Betriebe unterscheiden, die die genannten Aspekte als weniger wesentlich einstufen.

Entsprechendes gilt auch für die Aussage „Auslandsaufenthalte bringen uns nicht viel“. Dass „Auslandsaufenthalte keinen positiven Einfluss auf die Auszubildenden“ hätten, wird zwar von beiden Gruppen eher verneint, allerdings erzielt auch diese Aussage bei den Betrieben eine höhere Zustimmung als bei den Schulen.

Interessant ist zudem, dass inaktive Schulen als Begründung für die Nicht-Entsendung von Auszubildenden ins Ausland recht häufig der Aussage zustimmten: „Auszubildende fehlen im Betrieb“, während dieser Aspekt aus Sicht der inaktiven Betriebe deutlich geringere Zustimmungswerte erzielte.

Einig sind sich Schulen und Betriebe darin, dass die Anforderungen an Auslandsaufenthalte, beispielsweise hinsichtlich Lehrinhalten, präzise formuliert werden sollten. Auch die bereits genannte hochwertige Dokumentation der im Ausland erworbenen Kompetenzen durch Zertifikate oder Zeugnisse wurde nicht nur von den Betrieben, sondern auch von den Schulen als hilfreich erachtet, um die Teilnahme von Auszubildenden an Auslandsaufenthalten attraktiver zu gestalten (vgl. Kapitel 3.9).



Unterstützungsbedarf (Mittelwert)

Abb. 28



5_3

AUSBLICK: BETRIEBE UND SCHULEN MIT MOBILITÄTSERFAHRUNG WOLLEN AUCH IN ZUKUNFT AUSLANDSAUFENTHALTE FÜR IHRE AUSZUBILDENDEN ANBIETEN

5_3_1 BETRIEBE

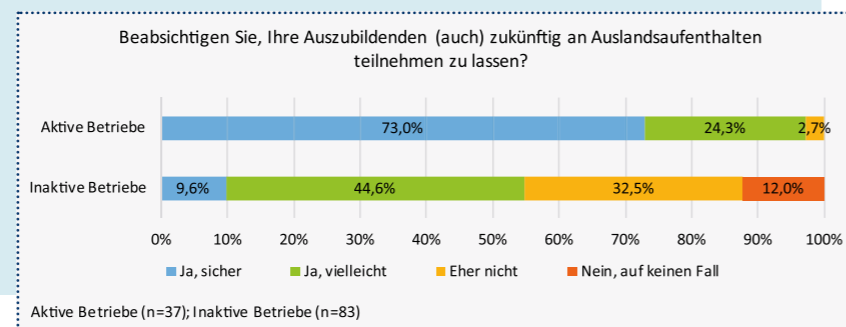
Die überwältigende Mehrheit der aktiven Betriebe plant auch in Zukunft, Auszubildende ins Ausland zu entsenden. Fast drei Viertel dieser Betriebe gaben an, dies „sicher“ zu planen. Kein aktiver Betrieb beantwortete diese Frage mit „nein, auf keinen Fall“.

Die bislang inaktiven Betriebe zeigten sich demgegenüber deutlich skeptischer, was die künftige Entsendung von Auszubildenden ins Ausland betrifft. Zwar äußerte sich auch hier mehr als die Hälfte tendenziell positiv, jedoch nur knapp jeder zehnte inaktive Betrieb hatte dies „sicher“ für die Zukunft geplant. Etwa ein Drittel der inaktiven Betriebe tendierte dazu, keine Auszubildenden ins Ausland entsenden zu wollen. Mehr als jeder zehnte inaktive Betrieb gab an, auch künftig auf gar keinen Fall Auslandsaufenthalte für die Auszubildenden umsetzen zu wollen.

Dies verdeutlicht, dass Betriebe, die auf eigene Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten von Auszubildenden zurückgreifen können, diese mit großer Mehrheit positiv bewerten und weiterhin in ihr Ausbildungsangebot integrieren möchten. Zudem besteht auch bei den bislang inaktiven Betrieben noch einiges Potenzial, da sich auch hier eine – wenn auch knappere – Mehrheit grundsätzlich an künftigen Angeboten internationaler Mobilität im Ausbildungskontext interessiert zeigte.

Geplante Entwicklung von internationaler Mobilität bei Betrieben

Abb. 29



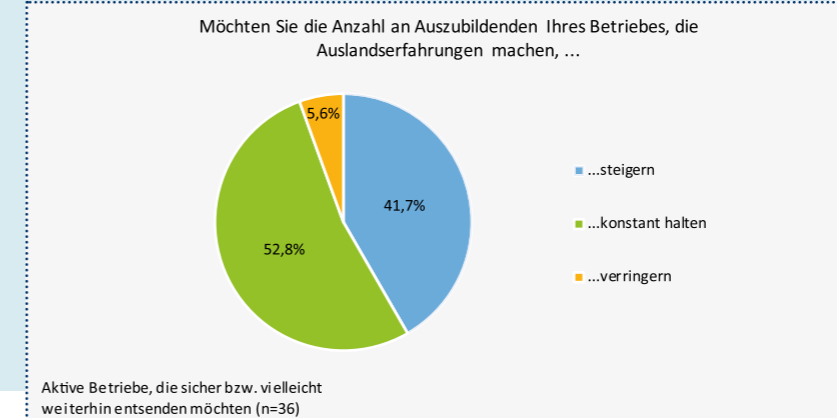
Fast 55 Prozent der inaktiven Betriebe werden zukünftig sicher oder vielleicht Auslandsaufenthalte anbieten.

Die positive Bewertung von Auslandsaufenthalten Auszubildender aus Sicht der aktiven Betriebe wird auch dadurch ersichtlich, dass die wenigsten planen, die Anzahl der entsendeten Auszubildenden künftig zu verringern. Etwas mehr als Hälfte der aktiven Betriebe, die auch künftig Auslandsaufenthalte für ihre Auszubildenden anbieten möchten, wollen die Anzahl der entsendeten Auszubildenden konstant halten. Zwei von fünf der Betriebe planen sogar eine Steigerung der Anzahl zu entsendender Auszubildender.

Zwei von fünf aktiven Betrieben planen, **mehr Azubis** ins Ausland zu schicken.

Konstanz des jetzigen Levels internationaler Mobilität bei Betrieben

Abb. 30



5_3_2 SCHULEN

Bei den Schulen zeigt sich ein ähnliches, insgesamt noch positiveres Bild als bei den zuvor beschriebenen Betrieben. Nahezu alle aktiven Schulen sehen auch künftig die Entsendung Auszubildender ins Ausland vor. Keine der aktiven Schulen gab an, dies künftig „auf keinen Fall“ zu planen.

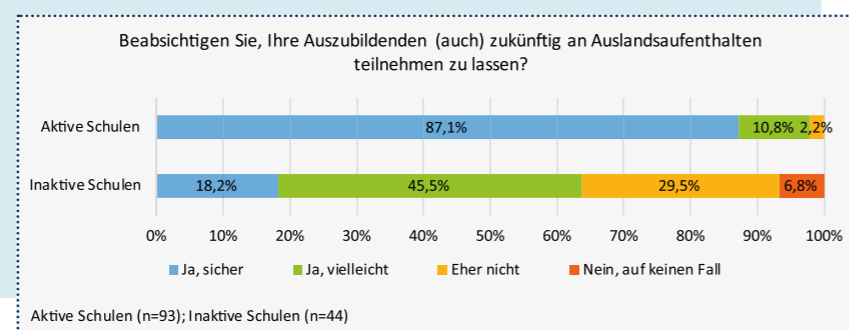
Bei den bislang inaktiven Schulen besteht durchaus Interesse daran, zukünftig Auslandsaufenthalte für die Auszubildenden zu realisieren: Fast jede fünfte inaktive Schule plante dies in Zukunft „sicher“, insgesamt äußerten sich fast zwei Drittel der Schulen tendenziell positiv. Etwa ein Drittel der inaktiven Schulen zeigte sich demgegenüber skeptisch, der Anteil der Schulen, die internationale Mobilität für ihre Auszubildenden auch künftig gänzlich ausschließen, ist jedoch relativ gering.



Mehr als 60 Prozent der inaktiven Schulen werden zukünftig sicher oder vielleicht Auslandsaufenthalte anbieten.

Geplante Entwicklung internationaler Mobilität bei beruflichen Schulen

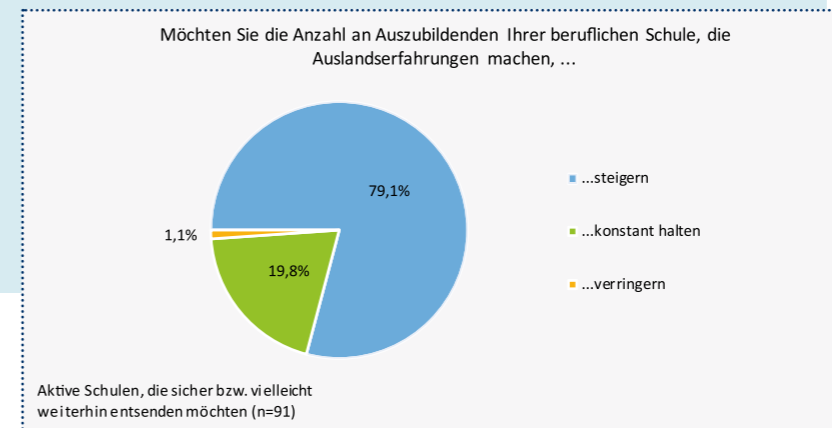
Abb. 31



In deutlich höherem Ausmaß als die Betriebe planen die aktiven beruflichen Schulen, die auch weiterhin Auszubildende ins Ausland entsenden möchten, die Anzahl der international Mobilen zukünftig zu erhöhen: Vier von fünf dieser Schulen planen eine Steigerung der Anzahl der zu entsendenden Auszubildenden, etwa ein Fünftel gibt an, die Zahl konstant halten zu wollen. Nur sehr wenige Schulen beabsichtigen, die Anzahl der international mobilen Auszubildenden künftig zu verringern.

Konstanz des jetzigen Levels internationaler Mobilität bei beruflichen Schulen

Abb. 32



Vier von fünf aktiven Schulen planen, **mehr Azubis** ins Ausland zu schicken.



Info:

Auslandsaufenthalte werden durch diverse Förderprogramme unterstützt.

www.na-bibb.de

www.go-ibs.de

6 INFORMATIONEN ÜBER DIE STUDIE UND METHODISCHES VORGEHEN

Die Studie wurde von **uzbonn** durchgeführt.
Die vollständigen Ergebnisse sind in einer Langfassung verfügbar:
www.na-bibb.de/Mobilitaetsstudie



Im November 2016 hat die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) der Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn) den Auftrag zur Durchführung einer wissenschaftlichen Studie zum Thema Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung im Jahr 2017 erteilt.

Im Kontext der Studie wurden insgesamt vier zielgruppenspezifische Erhebungen durchgeführt:

- Schriftliche Befragung von Abgangsklassen,
- Onlinebefragung der Auszubildenden dieser Abgangsklassen,
- Onlinebefragung von beruflichen Schulen bzw. deren Schulleitungen,
- Onlinebefragung von Ausbildungsbetrieben.

Die Ansprache aller Zielgruppen erfolgte direkt oder indirekt über die beruflichen Schulen. Bezugsgruppe der Studie bildeten Auszubildende des Sektors I „Berufsausbildung“ der iABE (Integrierte Ausbildungsberichterstattung), die sich im Jahr 2017 im letzten Jahr ihrer beruflichen Ausbildung befunden haben. Um eine repräsentative Teilmenge dieser Gruppe zu interviewen, wurde die Methode der Klumpen-Stichprobe gewählt. Zuerst wurde per geschichteter Zufallsauswahl (nach Bundesland) eine Stichprobe der zu befragenden beruf-

lichen Schulen gezogen, im zweiten Schritt alle Abgangsklassen der ausgewählten „Klumpen“ (Schulen) zur Teilnahme an der Erhebung eingeladen. Postalisch wurden mittels eines Befragungspaketes zugleich die jeweilige Schulleitung zur Onlinebefragung, die Abgangsklassen zur schriftlichen Befragung sowie die Auszubildenden der Abgangsklassen zur zielgruppenspezifischen Onlinebefragung eingeladen. Die Ausbildungsbetriebe wurden durch Angaben der befragten Auszubildenden ermittelt und zur entsprechenden Onlinebefragung eingeladen.

Alle Erhebungen wurden im Zeitraum von April bis Mitte September 2017 durchgeführt. Schlussendlich haben 911 Abgangsklassen (Rücklaufquote: 9 Prozent) von insgesamt 242 beruflichen Schulen (21 Prozent) an der Studie teilgenommen. 5.642 Auszubildende haben sich zudem an der Onlinebefragung der Auszubildenden beteiligt (39 Prozent), auswertbar waren letztlich 5.394 Fälle. Weiterhin haben 137 Schulleiter/-innen (12 Prozent) bzw. 120 Ausbildungsbetriebe (12 Prozent) an der jeweiligen zielgruppenspezifischen Befragung partizipiert. Die erhobenen Werte wurden nach Bundesländern gewichtet ausgewertet.

Aufgrund diverser Ursachen (u.a. hohe Selbstselektion der beruflichen Schulen) schien der mittels der Onlinebefragung der Auszubildenden erhobene Anteil an auslandserfahrenen Auszubildenden deutlich überschätzt. Aufgrund dessen hat uzbonn in Zusammenarbeit mit der NA beim BIBB folgende Methode zur

Hochrechnung einer faktenbasierten sowie realistischen und extern validierbaren Mobilitätsquote konzipiert: Gemäß der Onlinebefragung der Auszubildenden wurden 48,6 Prozent aller international mobilen Auszubildenden finanziell durch Erasmus+ gefördert. Anhand der von der NA beim BIBB bereitgestellten Werte konnte für das Jahr 2017 die absolute Zahl an Erasmus+-geförderten Auszubildenden hochgerechnet und auf 14.970 beziffert werden. 15.815 Auslandsfahrende (51,4 Prozent) wurden demnach nicht Erasmus+-gefördert, ergo waren 2017 in Summe 30.785 Auszubildende im Kontext ihrer Berufsausbildung international mobil. Die absolute Anzahl an Absolventen/Absolventinnen im Jahr 2017 wurde auf Basis der neuesten verfügbaren Statistik (2015) und der Absolventen/Absolventinnen-Entwicklung der Jahre 2013 bis 2015 extrapoliert und aufgrund einer studienimmanenten Schulauswahl anschließend mit dem Faktor 0,95 multipliziert. Letztlich bedeutet dies: 30.785 von insgesamt 576.995 Absolventen/Absolventinnen im Jahr 2017 waren international mobil, dies entspricht einer Mobilitätsquote von 5,3 Prozent. Selbige Hochrechnung wurde für die Jahre 2010 bis 2016 durchgeführt (vgl. Abbildung 2).

Einige Abbildungen dieser Publikation sind mit dem Hinweis „*korrigierte Werte“ gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass die hier berichteten Werte auf den hochgerechneten Wert von 5,3 Prozent⁸ korrigiert wurden, um eine leichtere Interpretation zu ermöglichen.

⁸ Zur Korrektur wurde der Faktor 0,5112408136 verwendet.

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung in Deutschland. Darüber hinaus nimmt

sie zahlreiche europabezogene und internationale Aufgaben im Bereich der Berufsbildung und Erwachsenenbildung wahr. Sie arbeitet eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen.

www.na-bibb.de



IMPRESSUM

Nationale Agentur Bildung für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
53142 Bonn (Postanschrift)
Fon: +49 (0)228 - 107 1608
Mail: na@bibb.de | www.na-bibb.de

Verantwortlich: Klaus Fahle

Text und Konzeption der Studie: Jan Kröll, Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation
www.uzbonn.de



Redaktion und Konzeption der Publikation:
Sigrid Dreissus-Meurer, Berthold Hübers, Dr. Gabriele Schneider

Stand: Juli 2018

Gestaltung: Blueberry, Agentur für Design & Markenkommunikation
www.go-blueberry.de

ISBN 978-3-96208-071-6

www.na-bibb.de/Mobilitaetsstudie